

PENGARUH KOMPLEKSITAS PEKERJAAN DAN KINERJA CFO TERHADAP KOMPENSASI CFO

*(studi empiris pada seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek
Indonesia tahun 2011-2013)*



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
Rika Adriningtyas Woning
12030110120072

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rika Adriningtyas Woning

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110120072

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPLEKSITAS PEKERJAAN
DAN KINERJA CFO TERHADAP KOMPENSASI
CFO (studi empiris pada seluruh perusahaan yang
terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2013)**

Dosen Pembimbing : Faisal, S.E, M.Si, Ph.D

Semarang, Oktober 2014

Dosen Pembimbing,

(Faisal, S.E, M.Si, Ph.D)

NIP. 197109042001121001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Rika Adriningtyas Woning
Nomor Induk Mahasiswa : 12030110120072
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPLEKSITAS PEKERJAAN
DAN KINERJA CFO TERHADAP KOMPENSASI
CFO (studi empiris pada seluruh perusahaan yang
terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2013)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 13 November 2014

Tim Penguji:

1. Faisal, S.E, M.Si, Ph.D (.....)
2. Dr. H. Rahardja, S.E, M.Si, Akt (.....)
3. Wahyu Meiranto, S.E, M.Si, Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rika Adriningtyas Woning, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Kompleksitas Pekerjaan dan Kinerja CFO Terhadap Kompensasi CFO (studi empiris pada seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2013)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akuin seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 September 2014

Yang membuat pernyataan,

(Rika Adriningtyas Woning)

NIM. 12030110120072

ABSTRACT

This study aims to analyze and provide empirical evidence about the impact of job complexity as measured by the size of the companies, business segments, free cash flow, and long-term debt, as well as influence the performance of the Chief Financial Officer (CFO) were measured using positive discretionary accruals, growth opportunities, and CFO age on CFO compensation. To obtain valid results, the testing performed on each variable based on the hypothesis constructed.

The samples used were selected by purposive sampling method. The study population was 425 companies listed in Indonesia Stock Exchange. After reduction with several criterias, have obtained a sample of 26 companies for the year 2011, 37 companies for the year 2012, 37 companies for the year 2013. Hypothesis testing is done by using multiple regression analysis.

The results showed that compensation Chief Financial Officer (CFO) affect only one measurement of the job complexity that is the size of the company, as well as the effect on performance measurement is one of the growth opportunities. CFO compensation has no effect on the business segments, free cash flow, long-term debt, positive discretionary accruals, and CFO age.

Keywords: agency theory, Chief Financial Officer (CFO), compensation, performance, job complexity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kompleksitas pekerjaan yang diukur menggunakan ukuran perusahaan, segmen bisnis, arus kas bebas, dan hutang jangka panjang, serta pengaruh kinerja *Chief Financial Officer* (CFO) yang diukur menggunakan diskresioner akrual positif, peluang pertumbuhan dan umur CFO terhadap kompensasi CFO. Untuk memperoleh hasil yang valid, maka dilakukan pengujian pada masing-masing variabel berdasarkan pada hipotesis yang dibangun.

Sampel yang digunakan diseleksi dengan metode *puposive sampling*. Populasi penelitian adalah 425 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Setelah pengurangan dengan beberapa kriteria, telah didapatkan sampel sejumlah 26 perusahaan untuk tahun 2011, 37 perusahaan untuk tahun 2012, 37 perusahaan untuk tahun 2013. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi *Chief Financial Officer* (CFO) hanya berpengaruh pada salah satu pengukuran kompleksitas pekerjaan yaitu ukuran perusahaan, serta berpengaruh pada salah satu pengukuran kinerja yaitu peluang pertumbuhan. Kompensasi CFO tidak berpengaruh terhadap segmen bisnis, arus kas bebas, hutang jangka panjang, diskresioner akrual positif, dan umur CFO.

Kata kunci : teori agensi, *Chief Financial Officer* (CFO), kompensasi, kinerja, kompleksitas pekerjaan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'amin. Puji dan syukur kepada Allah karena berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: “ **PENGARUH KOMPLEKSITAS PEKERJAAN DAN KINERJA CFO TERHADAP KOMPENSASI CFO** ”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan menyelesaikan program sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, arahan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Mohammad Nasir, M.Si., Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Prof. Dr. H. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Faisal, S.E, M.Si, Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk bimbingan dan petunjuk dalam proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Bapak Dr. Haryanto, S.E, M.Si., Akt selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dalam melaksanakan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan materi perkuliahan yang bermanfaat selama penulis menuntut ilmu serta seluruh staf perpustakaan dan tata usaha yang telah membantu selama proses studi di kampus.
6. Eyang mami tercinta, Hj. Sri Hartati Koesnadi yang selalu tidak pernah lelah memberikan semangat dan doa kepada cucu-cucunya agar selalu diberikan kemudahan dalam hidup oleh Allah SWT.
7. Kedua orang tua tercinta, Papa dan Mama yang selalu memberikan moril, materiil, kasih sayang, semangat, motivasi, yang luar biasa, dan juga selalu mendoakan penulis tidak kunjung henti agar dilancarkan selama studi.
8. Kakakku Henriek Adriadi Woning yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.
9. Untuk Dwinto Adi Pratomo yang selalu menjadi pendengar atas keluh kesah penulis, penghibur, dan penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman terbaikku di jurusan Akuntansi angkatan 2010 (Agnes, Tika, Syoraya, Emma, Vira, Olin, Desty, Safira, Norman, Yudha, Amos, Renaldo, Dhika, Habibi, Aritama, Irwan, Rheza, Yahdi, Rifai, Yanuar, Yogi, Erlang) atas bantuan, dukungan, doa, semangat, kenangan, dan

segala waktu yang ada untuk penulis serta menghibur ketika merasa kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabat yang tak kenal jarak (Nurina, Mayang, Wening, Dito) yang terus memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Teman bermain SMANSA10 (Nimas, Dea, Sari, Biting, Dita, Arni, Reno, Ponge, Bayam, Bryan, Amuoh, Wahyu) yang selalu memberikan lelucon dan kegembiraan kepada penulis.
13. Teman-teman Jurusan Akuntansi 2010 Reguler I yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan cerita dan kenangan selama penulis berkuliah di Undip.
14. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini mungkin masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, Oktober 2014

Rika Adriningtyas Woning

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Agensi.....	9
2.1.2 Kompensasi	10
2.1.3 Kinerja CFO	13
2.1.4 Kompleksitas Pekerjaan	14

2.1.5	Ukuran Perusahaan.....	15
2.1.6	Segmen Bisnis	17
2.1.7	Arus Kas Bebas	18
2.1.8	Hutang Jangka Panjang	19
2.1.9	Diskresioner Akrua Positif.....	21
2.1.10	Peluang Pertumbuhan.....	23
2.1.11	Umur CFO.....	24
2.2	Penelitian Terdahulu	26
2.3	Kerangka Pemikiran	28
2.4	Pengembangan Hipotesis	29
2.4.1	Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi CFO	29
2.4.2	Pengaruh Segmen Bisnis terhadap Kompensasi CFO	29
2.4.3	Pengaruh Arus Kas Bebas terhadap Kompensasi CFO.....	30
2.4.4	Pengaruh Hutang Jangka Panjang terhadap Kompensasi CFO..	31
2.4.5	Pengaruh Diskresioner Akrua Positif terhadap Kompensasi CFO.....	33
2.4.6	Pengaruh Peluang Pertumbuhan terhadap Kompensasi CFO....	33
2.4.7	Pengaruh Umur CFO terhada Kompensasi CFO.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.1.1	Variabel Dependensi.....	36
3.1.2	Variabel Independen	37
3.2	Populasi dan Sampel.....	40
3.3	Jenis dan Sumber data.....	41
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5	Metode Analisis Data.....	41
3.5.1	Statistik Deskriptif	41

3.5.2	Uji Asumsi Klasik	42
3.5.2.1	Uji Normalitas	42
3.5.2.2	Uji Multikolonieritas	42
3.5.2.3	Uji Heteroskedastisitas	43
3.5.2.4	Uji Autokorelasi	44
3.5.2.5	Uji Analisis Regresi	44
3.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.5.4	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	46
3.5.5	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	48
4.2	Deskriptif Statistik	49
4.3	Analisis Regresi Berganda	53
4.3.1	Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.3.1.1	Hasil Uji Normalitas	54
4.3.1.2	Hasil Uji Multikolonieritas	56
4.3.1.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.3.1.4	Hasil Uji Autokorelasi	58
4.3.2	Hasil Uji Model	59
4.3.2.1	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.3.2.2	Hasil Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)	61
4.3.3	Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji T)	62
4.3.4	Hasil Uji Hipotesis	62
4.4	Interpretasi Hasil	64
4.4.1	Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kompensasi CFO	64
4.4.2	Pengaruh Segmen Bisnis Terhadap Kompensasi CFO	65
4.4.3	Pengaruh Arus Kas Bebas Terhadap Kompensasi CFO	66

4.4.4	Pengaruh Hutang Jangka Panjang Terhadap Kompensasi CFO.....	68
4.4.5	Pengaruh Diskresioner Akrua Positif Terhadap Kompensasi CFO.....	69
4.4.6	Pengaruh Peluang Pertumbuhan Terhadap Kompensasi CFO....	69
4.4.7	Pengaruh Umur CFO Terhadap Kompensasi CFO.....	70
BAB V PENUTUP.....		71
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Keterbatasan.....	72
5.3	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Perincian Sampel Penelitian.....	48
Tabel 4.2 Deskriptif Statistik	50
Tabel 4.3 Hasil Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel 4.4 Hasil Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.5 Hasil Autokorelasi.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda.....	60
Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Penelitian... ..	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
Gambar 4.1 Histogram Normalitas Variabel	54
Gambar 4.2 Normal P-Plot	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Daftar Perusahaan Sampel	79
Lampiran B Output SPSS.....	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam praktik dunia bisnis yang terjadi, perusahaan saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan bisnisnya. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki andil yang besar terhadap kemajuan bisnis organisasi. *Chief Executive Officer* (CEO) adalah pembuat keputusan perusahaan dan berkontribusi sangat penting dalam memberikan keputusan yang berkualitas, oleh karena itu banyak penelitian yang menyoroti tentang kompensasi CEO sebagai bahan penelitian. CEO juga merupakan pejabat perusahaan level atas atau administrator yang diberi tugas oleh manajemen secara total terhadap suatu organisasi. Seorang CEO lebih sering menjadi seorang pemimpin perusahaan, sedangkan *Chief Financial Officer* (CFO) adalah pejabat perusahaan yang bertanggung jawab atas keuangan perusahaan. Banyak perusahaan yang menganggap CFO adalah orang penting nomor dua dalam perusahaan, karena dalam mengelola perusahaan sering tergantung pada pemahaman akan keuangan perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, CFO harus melaporkan hasil kerjanya kepada CEO, karena menurut struktur organisasinya CEO diatas CFO dan sebagai pemimpin perusahaan, serta sebagai penanggung jawab tertinggi dalam perusahaan.

Kompensasi merupakan penghargaan atas hasil para karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2000) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. CEO merupakan pihak yang mendapatkan bayaran kompensasi tertinggi pada perusahaan. Kompensasi diberikan kepada CEO sesuai dengan kinerja CEO yang memberikan dampak peningkatan pendapatan perusahaan. Demikian pula kompensasi yang diberikan kepada manajer divisi diberikan berdasarkan atas kinerja divisi mereka, atau kontribusi dari divisi mereka untuk perusahaan (Guidry et. al., 1999).

Dalam beberapa tahun terakhir ini, terjadi peningkatan fokus penelitian akuntansi pada peran CFO (*Chief Financial Officer*) atas kualitas laporan keuangan perusahaan. Dalam *The Sarbanes-Oxley Act of 2002* (SOX), CFO (bersama dengan CEO) secara eksplisit bertanggung jawab atas integritas laporan keuangan. Menurut Geiger dan North (2006), CFO berpengaruh signifikan atas hasil laporan keuangan perusahaan, Get et al. (2011) menemukan bahwa CFO merupakan penentu penting atas sebuah praktik akuntansi. Namun sampai saat ini sangat sedikit studi penelitian yang mengangkat tentang kompensasi CFO khususnya di Indonesia.

Menurut Balsam et al. (2012), CFO adalah pengurus keuangan dari perusahaan dengan tanggung jawab utama yaitu mengumpulkan dan menyajikan laporan keuangan, dengan cara yang objektif. Namun, sebagai pemimpin keuangan dari tim manajemen, CFO akan menghadapi tekanan internal perusahaan dan kinerja pasar

atas ekspektasi perusahaan. Hal ini mendorong CFO untuk mencapai kedua tujuan tersebut yaitu memenuhi ekspektasi atau perkiraan pendapatan pada pasar.

Survey yang diselenggarakan oleh Wall Street Journal (WSJ) menunjukkan 5 jenis CFO menerima kompensasi dengan nilai tertinggi. Penerima kompensasi dengan nilai tertinggi pertama yaitu Thomas Dooley mewakili perusahaan Viacom dengan total kompensasi 64.6 juta dollar AS. Pada urutan kedua dengan total kompensasi 38.1 juta dollar AS yaitu Stephen Chazen mewakili perusahaan Occidental Petroleum. Peter Oppenheimer adalah penerima kompensasi dengan nilai tertinggi pada urutan ketiga, mewakili perusahaan Apple dengan total kompensasi 29.8 juta dollar AS. Menyusul di urutan keempat berasal dari perusahaan Google yaitu Peter Oppenheimer yang juga ada di urutan ketiga, dengan total kompensasi 22.6 juta dollar AS. Sebagai penutup pada urutan kelima dari perusahaan Comcast yaitu Michael Angelakis dengan total kompensasi sebesar 21.2 juta dollar AS. Survei yang dilakukan tak kurang dari 431 perusahaan *go-public* dengan tahun fiskal yang berakhir setelah 31 Mei 2010 dan dilaporkan sebelum 30 April 2011, menggunakan jumlah kompensasi dalam berbagai bentuk meliputi: gaji, bonus, termasuk saham selama kurun periode waktu tersebut.

Penelitian ini ingin menguji determinan kompensasi CFO berdasarkan faktor-faktor seperti kompleksitas pekerjaan dan kinerja CFO. Dalam penelitian Balsam et al. (2012), ditemukan bahwa CFO menerima bonus tertinggi ketika perusahaan memenuhi atau melampaui ekspektasi pendapatan perusahaan. Lebih menariknya masih dalam penelitian Balsam et al. (2012), terdapat hasil yang menunjukkan bahwa

ketika perusahaan dapat memenuhi target pendapatan mereka, terdapat indikasi bahwa CFO melakukan diskresioner akrual untuk mencapai hasil tersebut. Penelitian ini penting untuk CFO dalam penentuan target pendapatan, maupun peran penting CFO dalam menggunakan kebijakan akuntansi untuk memenuhi tujuan tersebut.

Penelitian tentang kompleksitas pekerjaan penting dilakukan karena dapat memberikan informasi dan landasan teori kompensasi CFO. Apakah kompensasi yang diterima oleh CFO berkorelasi langsung terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah hal yang krusial bagi perusahaan karena dapat menentukan kelangsungan kehidupan perusahaan ke depan apakah dapat terus berlanjut dan semakin besar atau akan membuat perusahaan terpuruk. Dalam penelitian ini kompensasi CFO menjadi salah satu faktor penentu kinerja perusahaan tersebut dengan tanggung jawab yang besar dengan kompleksitas pekerjaannya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Balsam et al. (2012), dengan beberapa perbedaan adalah :

1. Penelitian sebelumnya mengambil data *analyst forecast* dari Thomson Reuter's I/B/E/S, data keuangan dari Compustat, *stock returns* dari *Center for Research on Security Prices* (CRSP), dan informasi kompensasi CFO dari ExecuComp. Sedangkan untuk penelitian di Indonesia semua itu tidak ada, sehingga penelitian ini berfokus pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar pada BEI pada tahun 2011-2013.

2. Terdapat proksi-proksi dari variabel independen pada penelitian sebelumnya yang datanya tidak terdapat di Indonesia seperti *analyst earning forecast*, *dollar amount of acquisitions*, *negative unexpected forecast*.
3. Penelitian ini menambahkan variabel umur CFO dan peluang pertumbuhan sebagai pengganti variabel yang tidak digunakan dalam pengukuran kinerja. Dalam penelitian Joubert et. al. (2011) umur CFO dijadikan proksi variabel kinerja CFO, karena umur CFO dapat mengindikasikan seberapa banyak pengalaman seorang CFO sesuai dengan umurnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai CFO, sedangkan untuk memproksikan kinerja CFO juga dapat dilihat dari peluang pertumbuhan perusahaan, yaitu semakin besar peluang pertumbuhan perusahaan diasumsikan bahwa semakin baik kinerja CFO tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “PENGARUH KOMPLEKSITAS KERJA DAN KINERJA TERHADAP KOMPENSASI CFO”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dalam perusahaan-perusahaan mancanegara, CFO memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan sebagai personil pendukung. CFO dalam operasi perusahaan adalah mereka bukan orang-orang yang menghasilkan keuntungan operasi. Tugas CFO yaitu sebagai pemimpin keuangan yang bertanggung jawab atas keuangan perusahaan. Di Indonesia tugas tersebut dilaksanakan oleh dewan komisaris dan dewan direksi. Dalam pelaksanaan tugasnya kompensasi untuk dewan komisaris

dan dewan direksi adalah yang paling tinggi, sehingga hal tersebut mendapat sorotan sebagai bahan penelitian. Penelitian ini ingin menguji kompensasi CFO tidak hanya dengan langkah-langkah biasa yang biasa dari kinerja perusahaan secara keseluruhan yaitu melalui pendapatan dan pengembalian saham, tetapi juga dihargai berdasarkan faktor-faktor lain yaitu dengan kompleksitas pekerjaan yang dimiliki CFO serta kinerja. Karena itu perlu diketahui hubungan dari kompleksitas pekerjaan dan kinerja dapat mempengaruhi kompensasi CFO. Maka pokok permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompleksitas pekerjaan CFO berpengaruh terhadap kompensasi CFO?
2. Apakah kinerja CFO berpengaruh terhadap kompensasi CFO?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pekerjaan CFO terhadap kompensasi CFO
2. Untuk menganalisis kinerja terhadap kompensasi CFO

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Sebagai bahan pertimbangan dan memberikan wawasan dalam pemberian kompensasi kepada CFO. Apakah pemberian kompensasi tersebut telah memenuhi standar atau terlalu besar atau bahkan terlalu kecil.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasar penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Teori Agensi

Konsep teori agensi adalah hubungan atau kontrak antara prinsipal dan agen. Prinsipal mempekerjakan agen untuk melakukan tugas untuk kepentingan prinsipal, termasuk pendelegasian otorisasi pengambilan keputusan dari prinsipal kepada agen (Anthony dan Govindarajan, 2005). Jika agen tidak berbuat sesuai kepentingan prinsipal, maka akan terjadi konflik keagenan (*agency conflict*), sehingga memicu biaya keagenan (*agency costs*). Salah satu kendala yang akan muncul antara agen dan prinsipal adalah adanya asimetris informasi. Asimetris informasi merupakan suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi atas prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan (Rahmawati, dkk, 2006).

Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat dasar manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan dirisendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsimasa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*).

Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut manajer sebagai manusia kemungkinan besar akan bertindak berdasarkan sifat oportunistik, yaitu mengutamakan kepentingan pribadinya (Haris, 2004). Menurut Hendrikson dan Michael (2002) agen bekerja untuk prinsipal dan akan melakukan tugas-tugas tertentu yang diberikan oleh prinsipal. Prinsipal akan memberikan imbalan tertentu kepada agen atas tugas agen yang telah dilaksanakannya. Namun prinsipal dan agen mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga dapat menimbulkan konflik. Keduanya sama-sama menginginkan keuntungan yang sebesar-besarnya dan juga sama-sama menghindari resiko. Perbedaan kepentingan inilah yang menyebabkan konflik keagenan.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009). Perusahaan memberikan kompensasi untuk tetap membina hubungan kerja sama yang baik antara perusahaan dengan karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2000) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan disebut kompensasi (Hasibuan, 2009). Sedangkan menurut Handoko (2001) kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi

mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi untuk CEO dan CFO adalah kompensasi tertinggi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Itu membuktikan bahwa pekerjaan dan tanggung jawab CEO maupun CFO dalam perusahaan itu besar.

Menurut Dessler (2005) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan. Dan menurut Ruky (2002) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin, dan periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disini letak pentingnya kompensasi bagi seorang karyawan sebagai seorang penjual tenaga (Kartika, 2009). Kerin (2003) mengemukakan bahwa kompensasi adalah *financial rewards and penalties* yang diterima CEO selama dia melaksanakan tugasnya. Menurut S.P Hasibuan (2009), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antarmajikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komparatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3. Kinerja CFO

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi (Marihot, 2007). Hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan kualitas maupun kuantitas dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut juga dengan kinerja. Bambang dan Waridin (2005) mengutip beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yaitu:

1. Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Gomes, 2000).
2. Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja actual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (Dessler, 2005).
3. Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena

organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Winardi, 1992).

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi. Begitu pula dengan kinerja CFO yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Kinerja CFO merupakan prestasi kerja atas hasil yang telah dicapai CFO untuk perusahaan. CFO harus memiliki motivasi untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, sehingga perusahaan dapat menilai atau menghargai CFO dari hasil kinerja mereka. Sebaliknya jika kinerja CFO buruk, maka akan berdampak buruk cukup besar terhadap perusahaan, dikarenakan CFO adalah termasuk jajaran tertinggi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk kegiatan pendanaan yang berlangsung di perusahaan.

2.1.4. Kompleksitas Pekerjaan

CFO selalu dihadapkan oleh berbagai macam pekerjaan yang sulit dan membutuhkan pertimbangan-pertimbangan yang mendalam agar tidak membuat keputusan yang salah sehingga berdampak buruk bagi perusahaan dan juga dihadapkan oleh tanggung jawab yang besar. Menurut Sanusi dan Iskandar (2007), kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Kompleksitas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang

dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2007). Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusun dari kompleksitas tugas.

Kompleksitas tugas dapat diartikan sebagai tugas itu sendiri (Wood, 1986). Tugas CFO sendiri dirasa cukup berat sehingga menimbulkan kompleksitas dalam pekerjaannya. Pendanaan dalam operasi perusahaan adalah suatu yang krusial, dan itu adalah tanggung jawab dan tugas seorang CFO dalam pengolahan dana perusahaan. Ekspektasi perusahaan untuk meningkatkan laba atau paling tidak terpenuhinya ekspektasi laba perusahaan adalah pekerjaan yang harus dipenuhi oleh seorang CFO. Dengan begitu tugas CFO juga akan terikat dengan menariknya investor untuk memberikan investasi kepada perusahaan. Investor akan tertarik berinvestasi jika laporan keuangan yang ditampilkan perusahaan sehat dan prospek menjanjikan dari perusahaan tersebut, dan sekali lagi itu juga termasuk pekerjaan yang harus dipenuhi oleh CFO.

2.1.5. Ukuran Perusahaan

Menurut Ferry dan Jones (dalam Andriyanti, 2007) mengatakan ukuran perusahaan menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan yang ditunjukkan oleh total aset, jumlah penjualan, rata-rata total penjualan, dan rata-rata total aset. Sedangkan ukuran perusahaan dapat juga diartikan sebagai rata-rata total penjualan bersih untuk tahun yang bersangkutan sampai beberapa tahun. Struktur pendanaan perusahaan akan dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Hal ini menyebabkan kecenderungan perusahaan memerlukan dana yang lebih besar dibandingkan

perusahaan yang lebih kecil. Kebutuhan akan pendanaan yang lebih besar memiliki kecenderungan bahwa perusahaan menginginkan pertumbuhan dalam laba.

Ukuran perusahaan dinyatakan sebagai determinan dari struktur keuangan dalam hampir setiap studi untuk alasan yang berbeda (Sawir, 2005), yaitu : Pertama, ukuran perusahaan dapat menentukan tingkat kemudahan perusahaan memperoleh dana dari pasar modal. Perusahaan kecil umumnya kekurangan akses ke pasar modal yang terorganisir, baik untuk obligasi maupun saham. Meskipun mereka memiliki akses, biaya peluncuran dari penjualan sejumlah kecil sekuritas dapat menjadi penghambat. Jika penerbitan sekuritas dapat dilakukan, sekuritas perusahaan kecil mungkin kurang dapat dipasarkan sehingga membutuhkan penentuan harga sedemikian rupa agar investor mendapatkan hasil yang memberikan pengembalian lebih tinggi secara signifikan.

Kedua, ukuran perusahaan menentukan kekuatan tawar-menawar dalam kontrak keuangan. Perusahaan besar biasanya dapat memilih pendanaan dari berbagai bentuk hutang, termasuk penawaran special yang lebih menguntungkan dibandingkan yang ditawarkan perusahaan kecil. Semakin besar jumlah uang yang digunakan, semakin besar kemungkinan pembuatan kontrak yang dirancang sesuai dengan preferensi kedua pihak sebagai ganti dan penggunaan kontrak standar hutang.

Ketiga, ada kemungkinan pengaruh skala dalam biaya dan *return* membuat perusahaan yang lebih besar dapat memperoleh lebih banyak laba. Pada akhirnya, ukuran perusahaan diikuti oleh karakteristik lain yang mempengaruhi standar keuangan. Karakteristik lain tersebut seperti perusahaan sering tidak mempunyai staf

khusus, tidak menggunakan rencana keuangan, dan tidak mengembangkan sistem akuntansi mereka menjadi suatu sistem manajemen.

2.1.6. Segmen Bisnis

Segmen bisnis sendiri dapat diartikan sebagai keragaman bidang bisnis yang dijalankan perusahaan dan bisa juga sebagai anak perusahaan yang menjalankan bidang bisnis lain tetapi masih satu perusahaan dengan induk perusahaannya. Segmentasi bisnis artinya, bagian bagian kegiatan dalam dunia bisnis yang membantu memperlancar dan akhirnya mengembangkan kegiatan dunia bisnis. Ada sepuluh segmen bisnis yang dikemukakan oleh Dan Steinhoff (1993) dalam Suryana (2003), yaitu:

1. Produsen mengambil bahan mentah, misalnya penghasil bahan mentah dari para petani, pengusaha perkebunana, nelayan, penangkapan ikan besar-besaran, pertambangan, kehutanan, sumber tenaga air dan sebagainya.
2. Pabrik dan industri konstruksi bangunan, misalnya pabrik membuat barang-barang tertentu untuk para konsumen.
3. Perusahaan angkutan transportasi pengangkutan meliputi : kereta api, kapal laut, sungai, danau, kapal udara, truk, bus, melalui pipa, kereta bawah tanah, dan sebagainya.
4. Perusahaan bank dan lembaga keuangan, misalnya perusahaan memberikan pelayanan keperluan modal, kredit perusahaan, jasa penyimpanan, mengeluarkan atau mentransfer uang.
5. Sistem distribusi menjamin barang sampai tangan konsumen.

6. Perusahaan umum.
7. Perusahaan komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam kegiatan bisnis, dengan komunikasi maka pesan-pesan dengan mudah sampai ke tempat yang dituju.
8. Perusahaan asuransi untuk keterjaminan pelaku bisnis dalam menghadapi resiko yang dapat sewaktu-waktu terjadi dan merugikan.
9. Lembaga pendidikan dan balai latihan keterampilan.
10. Penelitian dan pengembangan penelitian.

2.1.7. Arus Kas Bebas

Arus kas bebas adalah aliran kas yang merupakan sisa dari pendanaan seluruh proyek yang menghasilkan *net present value* (NPV) positif yang didiskontokan pada tingkat biaya modal yang relevan. Arus kas bebas inilah yang sering menjadi pemicu timbulnya perbedaan kepentingan antara pemegang saham dan manajer (Jensen, 1986). Smith dan Kim (1994) mengatakan bahwa ketika arus kas bebas tersedia, manajer disinyalir akan menghamburkan arus kas bebas tersebut sehingga terjadi inefisiensi dalam perusahaan atau akan menginvestasikan arus kas bebas dengan return yang kecil.

Menurut Rose et. al. (2000) arus kas bebas sebagai kas perusahaan yang dapat didistribusi kepada kreditur atau pemegang saham yang tidak digunakan untuk modal kerja (*working capital*) atau investasi pada aset tetap. Arus kas bebas menunjukkan gambaran bagi investor bahwa dividen yang dibagikan oleh perusahaan tidak sekedar “strategi” menyiasati pasar dengan maksud meningkatkan nilai perusahaan. Bagi

perusahaan yang melakukan pengeluaran modal, arus kas bebas akan mencerminkan dengan jelas mengenai perusahaan manakah yang masih mempunyai kemampuan di masa depan dan yang tidak (Uyara dan Tuasikal, 2003).

White et al. (2003) mendefinisikan arus kas bebas sebagai aliran kas diskresioner yang tersedia bagi perusahaan. Arus kas bebas adalah kas dari aktivitas operasi dikurangi *capital expenditures* yang dibelanjakan perusahaan untuk memenuhi kapasitas produksi saat ini. Arus kas bebas dapat digunakan untuk penggunaan diskresioner seperti akuisisi dan pembelanjaan modal dengan orientasi pertumbuhan, pembayaran hutang, dan pembayaran kepada pemegang saham baik dalam bentuk deviden. Semakin besar arus kas bebas yang tersedia dalam suatu perusahaan, maka semakin sehat perusahaan tersebut karena memiliki kas yang tersedia untuk pertumbuhan, pembayaran hutang, dan deviden.

2.1.8. Hutang Jangka Panjang

Menurut Rismana (2003), hutang jangka panjang merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa besar perusahaan tergantung pada kreditur dalam membiayai aset perusahaan. Perusahaan yang mempunyai tingkat hutang jangka panjang yang tinggi berarti sangat tergantung pada pinjaman luar untuk membiayai asetnya. Sedangkan perusahaan yang mempunyai tingkat hutang jangka panjang rendah lebih banyak membiayai asetnya dengan modal sendiri. Dengan demikian, tingkat hutang jangka panjang perusahaan, menggambarkan risiko keuangan perusahaan.

Hutang jangka panjang adalah semua kewajiban yang akan dipenuhi dalam jangka waktu lebih dari satu tahun dan pemenuhannya dengan sumber-sumber diluar

aktiva lancar (Bambang, 2001). Dalam konsep pembiayaan perusahaan, saat ini instrument hutang jangka panjang yang biasa digunakan sebagai sumber pembiayaan jangka panjang antara lain meliputi:

a. Obligasi

Obligasi (*bond*) adalah surat promes atau surat tanda berhutang yang diterbitkan perusahaan sebagai cara untuk memperoleh pinjaman/hutang.

b. *Convertible securities*

Sekuritas konvertibel (*convertible securities*) merupakan saham preferen atau suatu surat hutang (*surat promes*) yang dapat dipertukarkan dengan saham umum perusahaan dengan syarat-syarat dan kondisi yang sebelumnya telah ditetapkan. Instrumen pembiayaan ini memberikan semacam dividen tetap seperti saham preferen (*preferred stock*) dan obligasi (*bond*), ditambah dengan kemungkinan capital gains seperti saham umum sehingga sering disebut sebagai sekuritas hibrida.

c. Waran

Waran (*warrant*) suatu instrumen yang menawarkan kepada investor untuk membeli sejumlah saham dengan harga yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu tertentu.

d. *Future contract*

Future contract adalah sebuah kontrak untuk membeli suatu komoditas tertentu atau instrumen finansial pada tingkat harga tertentu. Instrumen ini

biasa digunakan sebagai strategi untuk mengunci harga komoditas atau suku bunga dan dengan demikian menghilangkan sumber resiko.

e. *Option contract*

Option adalah pemberian hak untuk membeli atau menjual pada suatu waktu mendatang atas sejumlah sekuritas selama jangka waktu/periode tertentu dengan harga yang telah disepakati sebelumnya. Dari definisi tersebut, maka option terdiri dari dua jenis, yaitu *call option* atau hak untuk membeli dan *put option* atau hak untuk menjual sekuritas.

f. *Leasing (lease)*

Lease adalah suatu kontrak berupa penawaran pemilik aktiva (lessor) kepada pihak lain sebagai *lessee* berupa hak guna atas aktiva yang dimiliki dalam suatu jangka waktu yang disepakati, dan pihak *lessor* akan mendapatkan *return* berupa pembayaran sewa hingga batas waktu perpindahan hak atas kepemilikan aktiva kepada pihak *lessee*.

2.1.9. Diskresioner Akrua Positif

Menurut Arie (2009) akrual secara teknis merupakan perbedaan antara kas dan laba. Akrual merupakan komponen utama pembentuk laba, dan akrual disusun berdasarkan estimasi-estimasi tertentu. Misalnya saja biaya depresi, untuk mengetahui besarnya biaya ini kita harus mengetahuinya *cost* nya, umur manfaat (estimasi), dan metode depresiasi yang digunakan. Nilai *cost* memang sudah tetap (*fixed*) dan tidak bisa diubah-ubah namun umur manfaat dan metode depresiasi bisa diubah sesuai dengan kebijakan atau pertimbangan atau *discretion management*.

Secara umum akrual yang merupakan produk akuntansi dapat dianggap memiliki jumlah yang relatif tetap dari tahun ke tahun. Hal ini dikarenakan adanya akuntansi terkait juga juga tidak mengalami perubahan. Perubahan akrual yang terjadi oleh karenanya dapat dianggap sebagai hal yang tidak normal. Perubahan ini merupakan hasil penggunaan kebijakan manajemen yang berlebihan dan bila pada saat yang sama manajemen juga memiliki insentif atau motif untuk memanipulasi akrual yang terjadi dianggap sebagai bentuk manipulasi laba yang digunakan manajemen (Arie, 2009).

Dalam penelitian ini, pengukuran terhadap diskresioner akrual positif menggunakan model Jones (1991). Dalam konsep model Jones, tidak semua perubahan akrual berasal dari diskresi manajemen. Ada juga perubahan akrual yang berasal dari perubahan kondisi ekonomi perusahaan itu sendiri. Perubahan penjualan, misalnya, akan berpengaruh pada jumlah akrual terkait. Ini berarti usaha untuk menguji manipulasi laba melalui akrual perlu mempertimbangkan perubahan kondisi ekonomi perusahaan yang dapat mempengaruhi akrual ketika mengestimasi akrual diskresioner. Jones (1991) berusaha mengontrol pengaruh perubahan kondisi tersebut pada akrual dengan memasukkan variabel perubahan pendapatan dan *gross property, plant, equipment* (PPE) ke dalam model yang dibangunnya.

Menurut Balsam et al. (2012) diskresioner akrual positif diproksikan untuk kinerja CFO bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan CFO dalam pengolahan masalah keuangan perusahaan dan menangani laporan keuangan perusahaan. Apakah CFO mendahulukan kepentingan dan tujuan perusahaan atau CFO melakukan

manajemen laba agar memperkaya dirinya sendiri. Hal ini sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada CFO. Jika kinerja CFO baik dan CFO hanya menerima kompensasi yang kecil maka akan adanya peluang CFO melakukan manajemen laba.

2.1.10. Peluang Pertumbuhan

Investasi perusahaan sangat terkait dengan prospek pertumbuhan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kinerja CFO, karena dalam melihat peluang pertumbuhan seorang CFO harus jeli dan karena hal tersebut kinerja CFO dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik dan maksimal untuk perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan bertumbuh apabila sebagian besar investasinya dapat menghasilkan return yang tinggi sehingga perusahaan dapat meningkatkan pertumbuhannya, peluang atau kesempatan pertumbuhan (*growth opportunities*) perusahaan terlihat pada kesempatan investasi yang diprosikan dengan berbagai macam kombinasi nilai set kesempatan investasi (Smith dan Watts, 2006).

Istilah IOS (*Investment Opportunity Set*) diperkenalkan oleh Myers (1997) yang menggambarkan tentang luasnya peluang investasi. IOS perusahaan menentukan kemampuannya memperoleh keuntungan dari prospek pertumbuhan. IOS merupakan variabel yang tidak dapat diobservasi, oleh karena itu diperlukan proksi untuk mengukurnya. Proksi IOS tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menentukan klasifikasi potensi pertumbuhan perusahaan dimasa depan. Dalam penelitian ini proksi IOS untuk mengukur peluang pertumbuhan adalah rasio *market to book equity* karena rasio tersebut paling mendekati realisasi pertumbuhan (Jouber et. al., 2011).

2.1.11. Umur CFO

Menurut Hurlock (2004), umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, masa awal dewasa adalah usia 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa Madya adalah usia 41 tahun sampai 60 tahun, dewasa lanjut adalah usia >60 tahun, umur adalah lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Masa dewasa madya adalah menurunnya keterampilan fisik dan semakin besarnya tanggung jawab, selain itu masa ini merupakan masa ketika orang mencapai dan mempertahankan kepuasan dalam karirnya (Santrock, 1995). Usia sampai umur 50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, yang paling tenang, paling bisa mengontrol diri, paling bisa bertanggung jawab (Santrock, 1995).

Menurut Robin (2008), hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Para pekerja yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Donald dan Super (1957), terdapat tahapan-tahapan perkembangan karier, yaitu sebagai berikut :

1. Kristalisasi (14-18 tahun)

Keputusan tentang karir diputuskan berdasarkan hal-hal yang disukai individu, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2. Spesifikasi (18-20 tahun)

Mulai menjajaki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai pilihan karir yang diinginkan. Pada tahap ini seseorang dapat dikatakan produktif.

3. Implementasi (22-25 tahun)

Mencoba merasakan bekerja berdasarkan karir yang dipilih.

4. Stabilisasi (26-35 tahun)

Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupannya.

5. Konsolidasi (36-40 tahun)

Mulai melakukan kompromi seperti masa jabatan, kenaikan gaji yang minim, para pekerja yang baru berusia muda dengan pendidikan tinggi.

6. Persiapan menuju pensiun (55 tahun)

Individu tidak lagi dikatakan sebagai seorang yang produktif karena ia cenderung berfokus pada pensiun yang akan dihadapi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi peningkatan dalam penelitian yang meneliti kompensasi CFO. Menurut Balsam et. al. terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait. Misalnya, Mergenthaler et al. (2008) dan Erhemjamts et al. (2009) menguji pengaruh dari variabel akuntansi terhadap kompensasi CFO. Mergenthaler et al. (2008) menemukan standar pendapatan secara kuartal yang hilang sehingga memiliki konsekuensi karir yang negative bagi kedua karir CEO dan CFO dalam membentuk upah insentif yang dipotong dan pemberhentian paksa. Konsisten dengan hal tersebut, Erhemjamts et al. (2009) menemukan bahwa kompensasi CFO akan berpengaruh positif dengan perkiraan laba.

Selanjutnya, Wang (2010) dan Hoitash et al. (2011) menguji dari pengaruh kelemahan pengendalian internal pada kompensasi CFO. Wang (2010) meneliti pengaruh dari SOX (2002) pada kompensasi CFO, menemukan bahwa kenaikan kompensasi bagi CFO di perusahaan-perusahaan dengan pengendalian internal yang kuat, sementara Hoitash et al. (2011) menemukan bahwa pengungkapan kelemahan pengendalian internal yang material berpengaruh negatif terhadap kompensasi CFO.

Di Indonesia terdapat beberapa penelitian yang terkait dengan kompensasi. Walaupun memang belum ada penelitian tentang kompensasi CFO itu sendiri. Beberapa dari penelitian tersebut diringkas dalam tabel 2.1 berikut :

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

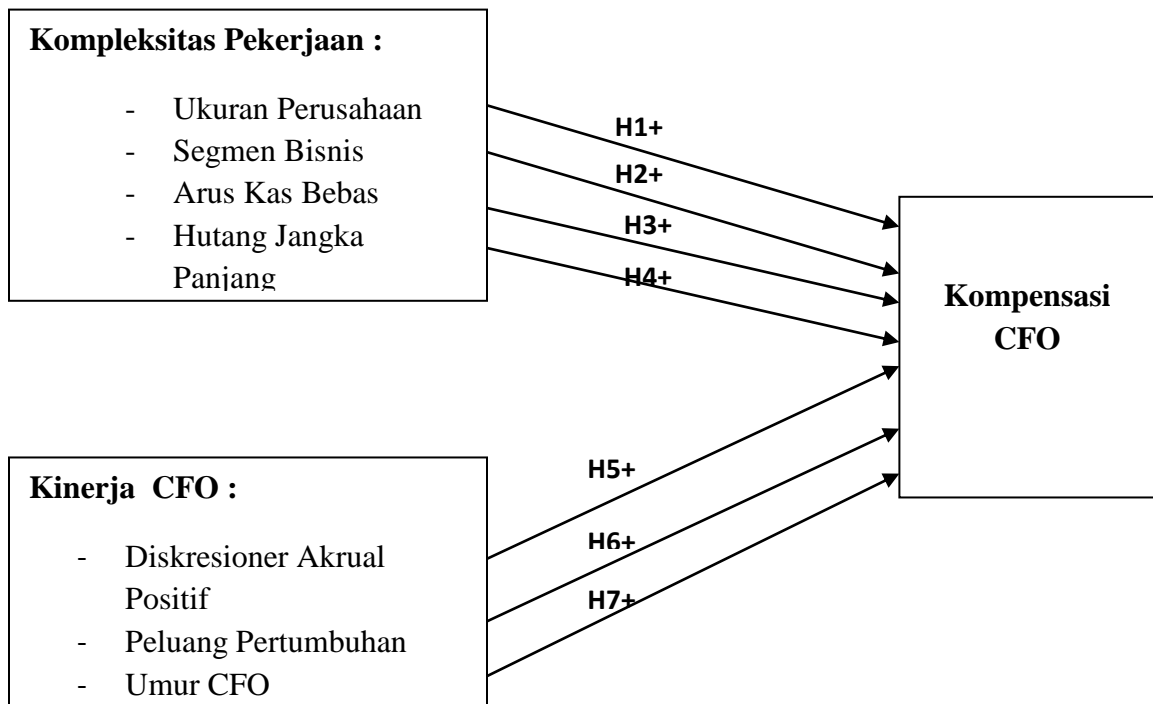
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Dependen Variabel	Independen Variabel	Hasil Penelitian
Steven Balsam, Afshad J. Irani, dan Qin Jennifer Yin (2012)	<i>Impact of Job Complexity and Performance on CFO Compensation</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi CFO	Kinerja dan Kompleksitas Pekerjaan	Kompensasi CFO meningkat secara positif terkait dengan kompleksitas kerja. Bonus CFO berhubungan positif dengan kinerja CFO.
Harjum Muharam (2009)	Kompensasi <i>Chief Executive Officer</i> (CEO) dan Kinerja Perusahaan	Analisi data	Kompensasi CEO	Kinerja Perusahaan	Adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi yang diterima CEO dengan kinerja perusahaan yang dipimpinnya
Achmad Sudiro dan Rofiaty (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis deskriptif dan Analisis GSCA	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi sebaliknya lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung. Sedangkan untuk kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh langsung, tetapi sebaliknya lingkungan kerja berpengaruh langsung.
Umi Mardiyati, Monica Shinta Devi, dan Suherman (2013)	Pengaruh Kinerja Perusahaan, <i>Corporate Governance</i> , dan <i>Shareholder Payout</i> terhadap Kompensasi Eksekutif	Regresi <i>pooled least square</i> (PLS)	Kompensasi Eksekutif	Kinerja Perusahaan, <i>Institutional Shareholding</i> , dan <i>Shareholder Payout</i>	Kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. <i>Institutional shareholding</i> tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif. <i>Shareholder payout</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Sumber: Penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, kompleksitas pekerjaan dijadikan indikator yang dapat mempengaruhi kompensasi CFO. Kompleksitas pekerjaan dapat dilihat dari ukuran perusahaan, segmen bisnis, arus kas bebas, dan utang jangka panjang yang dinilai dapat menjadi tolak ukur kompensasi CFO. Sedangkan kinerja CFO dapat dilihat dari diskresioner akrual positif, peluang pertumbuhan, dan umur CFO. Seluruh hipotesis dari penelitian ini diharapkan berhubungan positif. Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi CFO

Penelitian ini menggunakan ukuran perusahaan dengan kompleksitas dari kegiatan investasi perusahaan dan aktivitas pendanaan untuk mewakili kompleksitas kerja. Menurut Balsam et al. (2012) asumsi dasar yang digunakan yaitu semakin besar perusahaan maka semakin besar kompleksitas kerja pada CFO. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki hubungan positif dengan kompensasi CEO. Terdapat fakta dalam Tosi et al. (2000) menemukan bahwa ukuran perusahaan menjelaskan kompensasi CEO lebih bervariasi dibandingkan kinerja, sehingga, diduga adanya hubungan positif antara kompensasi CFO dan ukuran perusahaan, dimana log dari total asset tahun sebelumnya adalah proksi dari ukuran perusahaan. Dilihat dari ukuran perusahaan yang semakin besar, maka akan lebih banyak kegiatan investasi dan aktivitas pendanaan perusahaan, sehingga akan lebih banyak peluang untuk seorang CFO mensejahterkan dirinya sendiri. Untuk mencegah masalah keagenan tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai untuk seorang CFO, agar tetap loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: “Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

2.4.2 Pengaruh Segmen Bisnis terhadap Kompensasi CFO

Kompleksitas kerja bisa juga meningkat karena diversifikasi perusahaan. Rose dan Shepard (1997) menemukan bahwa perusahaan membayar CEO dengan harga tinggi sebagai hasil dari tanggung jawab tambahan yang dilakukan CEO dengan

mengatur segmen bisnis tambahan. Untuk menggambarkan pengaruh diversifikasi pada kompleksitas kerja, dipertimbangkan proksi variabelnya dapat diukur menggunakan log dari jumlah segmen bisnis. Jika jumlah segmen meningkat, maka jumlah manajer yang bertanggung jawab atas segmen bisnis tersebut juga meningkat, sehingga CFO juga harus berkomunikasi dengan jumlah manajer yang lebih banyak, dan CFO mengintegrasikannya kepada perusahaan. Karena hal tersebut, diduga adanya hubungan positif antara kompensasi CFO dan keragaman segmen bisnis, dan diukur menggunakan log dari jumlah segmen bisnis perusahaan yang beroperasi (Balsam et al., 2012). Agar tidak terjadi kesalahpahaman atas pelimpahan tambahan tugas untuk CFO dalam mengatur segmen bisnis tambahan, maka perusahaan harus memberikan tambahan kompensasi kepada CFO untuk mencegah terjadinya masalah keagenan, yaitu CFO merasa ketidakadilan yang akhirnya kurang mengedepankan kepentingan bersama antara agen dan principal. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : “Segmen bisnis berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

2.4.3 Pengaruh Arus Kas Bebas terhadap Kompensasi CFO

Penelitian ini juga menggunakan tingkat aktivitas investasi perusahaan sebagai proksi kompleksitas kerja, yaitu arus kas bebas. Mulford dan Comiskey (2005) mengemukakan pentingnya aliran arus kas bebas, berhubungan dengan nilai pemegang saham, dalam perihal penggunaan kontrak. Aliran arus kas bebas sangat penting dalam memungkinkan perusahaan mencapai pertumbuhan peluang dan meningkatkan kekayaan pemegang saham, dan CFO secara umum bertanggung jawab

untuk mengelola uang dari arus kas bebas tersebut. Karena hal tersebut, diduga adanya hubungan positif antara kompensasi CFO dan arus kas bebas (Balsam et al., 2012). Dalam pengelolaan arus kas bebas, seorang CFO harus mengalokasikan sisa dana kas untuk kepentingan kemajuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi untuk CFO yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai, agar keagenan yang terjadi antara CFO dan perusahaan berjalan dengan selaras. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : “ Arus kas bebas berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

2.4.4 Pengaruh Hutang Jangka Panjang terhadap Kompensasi CFO

Pendanaan eksternal merupakan proksi yang bisa juga untuk mengukur kompleksitas kerja. Menurut Balsam et al. (2012) sebuah perusahaan membutuhkan permintaan modal eksternal yang membutuhkan kualitas tinggi dari CFO dalam pasar keuangan untuk dapat terjadinya peningkatan modal dalam keadaan yang menguntungkan. Sama pentingnya, CFO memiliki pengetahuan tentang cara dalam peningkatan pendanaan untuk mengurangi biaya modal dalam perusahaan. Dengan skill tinggi CFO dalam hal pendanaan eksternal untuk kepentingan perusahaan, maka perusahaan juga harus bersikap loyal kepada CFO dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada CFO, sehingga akan tetap terjaga kepentingan bersama antara agen dan principal. Sebagai contoh, Fred Reynolds sebagai CFO perusahaan CBS, akhir-akhir ini Fred melakukan hutang dengan menerbitkan obligasi dalam jumlah besar, sehingga mengurangi ketertarikan investor sebesar \$12 triliun yang merupakan peningkatan di akhir tahun 2010 (Schechner, 2009). Peneliti menduga adanya

hubungan positif antara kompensasi CFO dan utang jangka panjang. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : “ Hutang jangka panjang berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

2.4.5 Pengaruh Diskresioner Akrua Positif terhadap Kompensasi CFO

Menurut Balsam et al. (2012) kinerja CFO akan lebih penting ketika perusahaan mendekati untuk memenuhi target laba. Namun, Karena CFO tidak memimpin suatu divisi yang membuat atau menjual produk, CFO tidak bisa meningkatkan keuntungan dengan meningkatkan produksi atau penjualan. Sebaliknya CFO hanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi target penjualan melalui kemampuannya untuk mengelola laba. Namun ada beberapa batasan hukum dan etika bagi CFO untuk menggunakan manajemen laba dalam mencapai perkiraan laba. Sebagai contoh, Feng et al. (2011) meneliti akuntansi yang melanggar GAAP, dimana hal itu yang mereka sebut sebagai “manipulasi akuntansi yang material” menemukan bahwa CFO mendapatkan hukuman substansial, mulai dari yang dibebankan oleh SEC dalam proses penegakan hokum sampai dengan dikenakan pidana.

Tetapi tetap saja yang terbaik bagi perusahaan dan pemegang saham untuk pengelolaan laba diserahkan kepada CFO. Untuk melakukan hal tersebut CFO melibatkan usaha dan resiko sebagai bagian dari CFO, dan karena hal itu komite kompensasi perlu memberikan insentif tambahan untuk CFO. Peneliti menduga pengujian dampak pada kompensasi CFO dari praktik yang dapat digunakan untuk membantu perusahaan mengelola ekspektasi laba dari analis dan diskresioner akrual.

Dalam pengelolaan diskresioner akrual positif oleh CFO, perusahaan dan CFO harus menerapkan teori keagenan. CFO harus tercukupi dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak akan terjadi masalah keagenan yang berupa manipulasi laporan keuangan oleh CFO yang akan merugikan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : “ Diskresioner akrual positif berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

2.4.6 Pengaruh Peluang Pertumbuhan terhadap Kompensasi CFO

Menurut Joubert et al. (2011) kinerja CFO secara tidak langsung akan terpengaruh oleh peluang pertumbuhan, karena peluang pertumbuhan berhubungan dengan investasi perusahaan. Perusahaan akan lebih maju jika mendapatkan pendanaan eksternal seperti mendapatkan investasi dari investor yang menjanjikan. Peluang pertumbuhan perusahaan berhubungan dengan kinerja CFO, karena tugas CFO yang berkaitan dengan masalah pendanaan perusahaan, dan hasil CFO juga akan terlihat jika berhasil mengambil peluang pertumbuhan yang ada dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Joubert et al. (2011) menyatakan bahwa hasil penelitian mereka yaitu meneliti hubungan antara gaji CEO dengan peluang pertumbuhan adalah signifikan. Jika seorang CFO berhasil mengembangkan peluang pertumbuhan perusahaan, maka perusahaan wajib memberikan hadiah berupa kompensasi kepada CFO untuk menjaga keselarasan kepentingan dan kelayakan antara CFO dan perusahaan. Dengan hasil penelitian tersebut peneliti menduga,

adanya juga hubungan antara kompensasi CFO dengan peluang pertumbuhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: “Peluang pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

2.4.7 Pengaruh Umur CFO terhadap Kompensasi CFO

Menurut Jouber et al. (2011) usia CFO dapat mempengaruhi kinerja CFO, dan karena hal itu usia CFO dapat dijadikan proksi pengukuran kinerja CFO. Pengalaman CFO dalam bekerja akan memberikan dampak kinerja CFO yang semakin matang karena sudah mengalami banyak pengalaman dalam menjalankan tugasnya, dan hal tersebut dapat dilihat dari sudah berapa tahun CFO menjalaninya. Akan tetapi bisa juga usia CFO menjadi kendala dalam kinerja CFO. Karena CFO sudah merasa cukup atas kinerjanya selama ini maka kinerja CFO sudah tidak menggebu seperti awal melakukan pekerjaan tersebut. Dan bisa juga mendekati usia pensiun CFO, seorang CFO malah melakukan manajemen laba untuk kepentingan pribadinya sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jouber et. al. (2011) menyatakan bahwa hasil penelitian mereka yaitu meneliti hubungan antara gaji CEO dengan *CEO age* adalah signifikan. Dengan hasil penelitian tersebut peneliti menduga, adanya juga hubungan antara kompensasi CFO dengan umur CFO. Umur seorang CFO dapat mempengaruhi pola pikir dan pengalaman dalam bekerja. Semakin umur CFO bertambah semakin, dan dilihat kinerja CFO apakah semakin baik, maka untuk menjaga kelayakan seorang CFO maka perusahaan harus memberikan penambahan kompensasi sebagai wujud penghargaan atas berapa lama kelayakan dan kinerja CFO

pada perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: “Umur CFO berpengaruh positif terhadap kompensasi CFO”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Kompensasi CFO dikategorikan sebagai variabel dependen, sedangkan kompleksitas pekerjaan dan kinerja dikategorikan sebagai variabel independen.

3.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2006). Variabel dependen yang menjadi fokus penelitian ini adalah kompensasi CFO yang diartikan sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan (Dessler, 1998). Kompensasi tersebut juga berlaku terhadap CFO dan merupakan salah satu penerima kompensasi tertinggi di perusahaan. Kompensasi CFO diukur dengan kompensasi total dewan direksi (gaji, tunjangan, dll).

$$\text{TOTAL KOMPENSASI} = \text{KOMPENSASI} + \text{TUNJANGAN}$$

3.1.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006).

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kompleksitas Pekerjaan

Dalam penelitian ini kompleksitas pekerjaan diproksikan dengan menggunakan, antara lain:

a. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan dapat dilihat dari total asset yang diukur pada akhir tahun t-1 menurut penelitian yang dilakukan oleh Balsam et. al. (2012).

b. Segmen bisnis

Segmen bisnis dapat dilihat dari jumlah segmen bisnis untuk perusahaan I pada tahun t menurut penelitian yang dilakukan oleh Balsam et. al. (2012).

c. Arus Kas Bebas

Arus kas bebas dapat dilihat menurut penelitian yang dilakukan Dechow et al. (1996), yaitu:

Total kas bersih yang dihasilkan dari hasil:

$$\frac{\text{aktivitas operasi}-\text{kasdividen-capital expenditures}}{\text{Total aset}}$$

d. Hutang jangka panjang

Hutang jangka panjang dapat dilihat dari hutang jangka panjang pada tahun t dibagi dengan total asset yang diukur pada akhir tahun $t-1$ menurut penelitian yang dilakukan oleh Balsam et. al. (2012).

2. Kinerja CFO

Dalam penelitian ini kinerja CFO diproksikan dengan menggunakan, antara lain:

a. Diskresioner Akrua Positif

Diskresioner akrual positif dapat dilihat dimana diskresioner akrual diestimasi dengan menggunakan model modifikasi Jones (Dechow et al., 1995). Setelah pengukuran menggunakan model modifikasi Jones, *Positive discretionary Accrual* (PDA) akan dikategorikan dengan variabel dummy. PDA sama dengan 0 jika diskresioner akrual negatif. PDA sama dengan 1 jika diskresioner akrual positif. Hal ini bertujuan untuk mengklasifikasikan perusahaan mana saja yang melakukan diskresioner akrual positif. Pada model modifikasi Jones untuk mengukur DAC, terlebih dahulu akan mengukur total akrual. Total akrual diklasifikasikan menjadi komponen diskresioner dan non diskresioner (Midiastuty, 2003), dengan tahapan:

1. Total Akrual (TAC) = laba bersih setelah pajak (*net income*) – arus kas operasi (*cash flow from operating*)

2. Menghitung nilai akrual yang diestimasi dengan persamaan regresi

OLS (*Ordinary Least Square*):

$$TACt/At-1 = \alpha_1(1/At-1) + \alpha_2(\Delta REVt/At-1) + \alpha_3(PPEt / At-1) + e$$

Dimana:

TACt : total akrual perusahaan i pada periode t

At-1 : total aset untuk sampel perusahaan i pada akhir tahun t-1

REVt : perubahan pendapatan perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

RECT : perubahan piutang perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

PPEt : aktiva tetap (*gross property plant and equipment*) perusahaan tahun t

3. Mengitung *nondiscretionary accruals* model (NDA) adalah sebagai berikut:

$$NDA_t = \alpha_1(1/At-1) + \alpha_2((\Delta REV_t - \Delta RECT)/ At-1) + \alpha_3(PPE_t / At-1)$$

Dimana:

NDA_t : *nondiscretionary accruals* pada tahun t

α : *fitted coefficient* yang diperoleh dari hasil regresi pada perhitungan total *accruals*

4. Menghitung diskresioner akrual

$$DAC_t : (TAC_t / A_{t-1}) - NDA_t$$

Dimana:

DAC_t : diskresioner akrual perusahaan i pada periode t

b. Peluang Pertumbuhan

Peluang pertumbuhan dapat dilihat dari perhitungan Market to book ratio menurut penelitian yang dilakukan oleh Joubert et. al. (2011), yaitu:

$$\frac{\text{Market value of equity} + \text{book value of debt}}{\text{Total asset}}$$

c. Umur CFO

Umur CFO dapat dilihat dari umur CFO dalam tahun di perusahaan menurut penelitian yang dilakukan oleh Joubert et. al (2011).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2011-2013. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan metode purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut :

1. Seluruh perusahaan yang sudah listing di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2011-2013
2. Data mengenai variabel penelitian yang akan diteliti tersedia lengkap dalam laporan keuangan tahunan perusahaan yang diterbitkan pada tahun 2011-2013.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa laporan keuangan yang dipublikasikan oleh Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tiga tahun berturut-turut mulai periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2013.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Sumber data yang digunakan ini diperoleh melalui penelusuran dari Bursa Efek Indonesia (BEI) serta website www.idx.co.id, dan dari media internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan jurnal-jurnal, buku-buku, serta melihat dan mengambil data-data yang diperoleh dari *annual report* yang didapat melalui pojok Bursa Efek Indonesia (BEI) Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro dan dari website www.idx.co.id.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah penyajian data secara numerik. Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Menurut Ghozali (2006), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil data sampel yang meliputi antara lain mean, maksimum, minimum dan standar deviasi. Mean adalah nilai rata-rata dari setiap variabel penelitian. Maksimum adalah nilai paling tinggi dari setiap variabel penelitian. Minimum adalah nilai paling rendah dari

setiap variabel penelitian. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari data-data yang digunakan terhadap nilai rata-rata.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Uji asumsi kalsik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi, kedua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal.

Alat yang digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yang ada. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini, untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat dari: (1) nilai *Tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Model regresi yang baik tidak terdapat masalah multikolinieritas atau adanya hubungan korelasi diantara variabel-variabel independennya (Ghozali, 2006).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Menurut Gozali (2006), analisis dengan grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Salah satunya adalah dengan uji Glejser yaitu meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel bebasnya.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

Uji autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test) yang menggunakan titik kritis yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi, serta tidak ada lagi variabel di antara variabel bebas (Ghozali, 2006).

3.5.2.5 Uji Analisis Regresi

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Ghozali, 2006).

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\text{COMPAN} = \beta_0 + \beta_1 \text{TA} + \beta_2 \text{BUSSEG} + \beta_3 \text{FCF} + \beta_4 \text{DEBTISSUE} + \beta_5 \text{PDA} + \beta_6 \text{GROW} + \beta_7 \text{AGE} + \varepsilon$$

Keterangan:

COMPAN	: Kompensasi CFO
TA	: Ukuran Perusahaan
BUSSEG	: Segmen Bisnis
FCF	: Arus Kas Bebas
DEBTISSUE	: Hutang Jangka Panjang
PDA	: Diskresioner Akrua Positif
GROW	: Peluang Pertumbuhan
AGE	: Umur CFO

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai R^2 berada di antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terkait sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait (Ghozali, 2006). Dapat juga dikatakan bahwa $R^2=0$ berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, sedangkan $R^2=1$ menandakan suatu hubungan yang sempurna.

3.5.4 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa maka hipotesis ditolak (koefisien regresi ditolak), yang berarti secara simultan variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari alfa maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara simultan variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.5.5 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terkait (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat. (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan spss dengan significance level 0,05

($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi ditolak), yang berarti secara individual variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.